



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Sid 1(12)  
Diarienummer  
2020/00762

*Vi förändrar arbetsmarknaden*

## Ansökan

### Uppgifter om projektet

Namn på projektet	<b>Förstudie Samwin</b>	Startdatum	2021-01-11
Kontaktperson för projektet	Catarina Örtengren	Slutdatum	2021-09-10
Telefonnummer	0705713457		
E-post	catarina.ortengren@sundbyberg.se		
Behörig företrädare	Catarina Örtengren		
Telefonnummer	087068026		
Kontaktperson ekonomi	Faisal Lugh		
E-post	faisal.lugh@arbetsformedlingen.se		
Telefonnummer	0104882498		
Utdelningsadress	Samordningsförbundet Sundbybergs stad, Sundbybergs stad 17292 SUNDBYBERG		
Besöksadress	Allaktivitetshuset, Sturegatan 10 17231 SUNDBYBERG		

### Organisation

Organisationsnamn	<b>Samordningsförbundet Sundbybergs stad</b>
Organisationsnummer	222000-3251
Organisationsform	Landstingskommunala verksamheter
Antal anställda	2-50
Telefonnummer	08-7068037
e-post	catarina.ortengren@sundbyberg.se
Webbplats	www.samsund.se
Utdelningsadress	Samordningsförbundet Sundbybergs stad, Sundbybergs stad 17292 SUNDBYBERG
BANKGIRO	5305-7188
Behörig företrädare för organisationen	Catarina Örtengren

### Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	<b>19100668</b>
Namn på arbetsställe/enhet	Samordningsförbundet Sundbybergs stad
Utdelningsadress	Samordningsförbundet Sundbybergs stad, Sundbybergs stad 17292 SUNDBYBERG
Besöksadress	Allaktivitetshuset, Sturegatan 10 17231 SUNDBYBERG

### Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret Förstudier inom fem tematiska områden: 2020/00518

*Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling*



Programområde

Programområde 2 - Ökade övergångar till arbete

Specifikt mål

2.1 Kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden.

### Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> ESF Nationell Nivå  | <input type="checkbox"/> Övre Norrland       | <input type="checkbox"/> Mellersta Norrland   |
| <input type="checkbox"/> Norra Mellansverige | <input type="checkbox"/> Östra Mellansverige | <input checked="" type="checkbox"/> Stockholm |
| <input type="checkbox"/> Småland och Öarna   | <input type="checkbox"/> Västsverige         | <input type="checkbox"/> Sydsverige           |

### Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 0      Antal kvinnor 0      Antal män 0

### Ålder på deltagare

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> 15-24 | <input checked="" type="checkbox"/> 25-54 | <input checked="" type="checkbox"/> 55-64 |
|---|---|---|

### Deltagare i projektet

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Anställda       | <input checked="" type="checkbox"/> Företagare           | <input checked="" type="checkbox"/> Verksamma inom ideell sektor |
| <input type="checkbox"/> Unga (15-24 år) | <input checked="" type="checkbox"/> Nyanlända invandrare | <input checked="" type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa           |
- Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga
- Är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete
- Är utanför arbetsmarknaden (mer än 12 månader)
- Långtidsarbetslösa ej anmälda på AF

### Beskrivning

#### Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

Jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet samt icke diskriminering ska säkras i varje del av ansökan

- En jämställdhets- och tillgänglighetsanalys ingår i projektets problemanalys
- Mål och indikatorer har jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv
- Aktiviteterna främjar jämställdhet och tillgänglighet i enlighet med analys, mål, och indikatorer
- Projektet följer upp att jämställdhets- och tillgänglighetsmålen nås och om inte åtgärdar detta

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

Kom också ihåg att beakta de krav som ställs i utlysningen när du besvarar samtliga frågor i ansökan.

### Bakgrund

#### Beskriv bakgrund till projektidén.

Lagen om finansiell samordning, Finsam, gör det möjligt för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun och region att samverka finansiellt genom att bilda samordningsförbund. I samordningsförbundet beslutar de fyra aktörerna hur samarbetet ska utformas utifrån lokala förutsättningar och behov.

Ett samordningsförbund kan ses som en struktur för att få samverkan mellan myndigheterna att fungera över tid. Det innebär att verksamheten inte enbart bedrivs i form av tillfälliga projekt utan mer som en ordinarie samverkansverksamhet.

Samordningsförbundens uppgift är i första hand att verka för att medborgare ska få stöd och rehabilitering som ger dem

möjlighet att försörja sig själva. Samordningsförbunden stödjer också aktiviteterna som syftar till att få samarbetet mellan parterna att fungera mer effektivt.

Ett Samordningsförbund täcker ofta flera kommuner med geografisk närhet, vilket också möjliggör samverkanstrukturer över kommungränser.

Samordningsförbundsfinansierade insatser riktar sig till medborgare och grupper som står långt från arbetsmarknaden och som är i behov av samordnade insatser från flera aktörer. I samordningsförbundets insatser möjliggörs resursintensiva stödformer till de mest utsatta. Genom att tillhandahålla evidensbaserade stödformer som supported employment, IPS och case management ges ökade förutsättningar att komma ut i framtida arbete eller studier.

Förbunden har under lång tid observerat att glappet mellan behoven hos våra målgrupper och kraven på arbetsmarknaden inte täcks av det arbete som bedrivs hos ordinarie verksamheter. Trösklarna in på arbetsmarknaden är för höga, och det stöd som kommun och Arbetsförmedlingen kan erbjuda är inte tillräckligt omfattande. Samtidigt arbetar både kommun och Arbetsförmedling med insatser, ofta parallellt och riktat mot samma målgrupper, vilket innebär dubbelarbete och ökade administrationskostnader, vilket påtalas ibland annat Arbetsmarknadsutredningen.

Kommuner arbetar med en lokal arbetsmarknad och med medborgare i den egna kommunen. Det medför att möjligheterna till matchning riskerar att begränsas för dem som behöver stöd i arbetssökandet, samtidigt som individens behov i vissa fall är så specifika att ett brett urval av möjliga arbetsgivare och arbetsuppgifter vore att föredra. Lyckade samarbeten med stora arbetsgivare i en kommun i Stockholmsregionen exkluderar samtidigt möjligheten för matchning för medborgare i grannkommunen. Arbetsgivare kan inte ha kontakt med en eller flera representanter från varje kommun i region Stockholm, samtidigt som ingen kommun vill arbeta på någon annans uppdrag. Att samordna resurser och göra större, kommunövergripande satsningar kring specifika målgrupper är därför svårt att åstadkomma i de ordinarie strukturerna. Personer med kroniska tillstånd kan i många fall arbeta, om arbetsuppgifterna och stödstrukturerna är rätt. Det förutsätter dock en tilltro till individens förmåga, samt ett arbetsplatsnära och i vissa fall personalintensivt stöd som kan finnas tillgängligt över tid. Indikatorprojektet BIP är både nationellt (Danmark) och internationellt sett den hittills mest omfattande vetenskapliga progressionsmätningstudie som har undersökt vad som har betydelse för att utsatta försörjningsstödstagare ska komma ut i anställning. BIP-studien pekar bland annat på att de insatser som bäst främjar etablering på arbetsmarknaden är praktik, arbetssträning och jobbsök. Mobiliserande, sociala och hälsoinriktade ger i sig själva inga stegförflyttningar mot arbete – det gör de bara om de kombineras med en arbetsinriktad insats. Mot bakgrund av resultaten från BIP-studien ser samordningsförbunden ett behov av att se över och komplettera den egna portföljen av insatser med aktiviteter av mer arbetslivsorienterad karaktär.

För personer med exempelvis intellektuell funktionsnedsättning eller svåra psykiatriska diagnoser upphör inte behovet av stöd när en anställning påbörjas. Vårt system är dock uppbyggt kring en idé om att stödbehov tillhandahålls av välfärdssystemet för dem som inte har en anställning, och av arbetsgivare för dem som är anställda. Men få arbetsgivare är beredda att fullt ut axla ett utökat rehabiliteringsansvar genom att anställa personer med funktionsnedsättning som inte från början fungerar fullt ut i de yrkesroller som arbetsgivaren erbjuder, eller som behöver stöd exempelvis i sociala sammanhang eller kring ekonomin. Negativa föreställningar om arbetsförmågan hos personer med funktionsnedsättning påverkar också benägenheten att anställa. På arbetsmarknaden råder idag en obalans, där vissa grupper står utanför arbetsmarknaden samtidigt som många arbetsgivare har svårt att rekrytera. Kraven på formell kompetens har ökat, vilket senarelägger etableringen i arbetslivet för unga personer. Många yrkeskategorier utför samtidigt en stor andel arbetsuppgifter som inte kräver en viss utbildning eller yrkesexamen. Det leder till breda yrkesroller som ställer stora krav på individens förmåga att hantera många olika typer av arbetsuppgifter. Många medarbetar vittnar om arbetsrelaterad stress och psykisk ohälsa, och psykiatriska diagnoser är idag den vanligaste sjukskrivningsorsaken. Flera satsningar har gjorts för att dela upp arbetsuppgifter mellan nuvarande och nya medarbetare, och på så sätt skapa förutsättningar för personer som idag saknar en specifik examen eller arbetslivserfarenhet att komma in på arbetsmarknaden. Mer behöver dock göras för att sådana tjänster också skall passa för de individer som är i behov av samordnat stöd, och samtidigt vara lönsamma ur ett arbetsgivarperspektiv. Det finns behov av att hitta strukturer för att ta tillvara på kompetens hos redan anställd personal som inte kan återgå till ordinarie arbetsuppgifter, som är sjukskrivna och i behov av andra uppgifter. Den kompetens de besitter kan utnyttjas för att handleda individer i behov av stöd för att utföra uppgifterna som sjukskriven personal skulle gjort. Även att se över vilka andra möjliga arbetsdelningar som finns möjliga, kan ett antal ingående arbetsuppgifter i en tjänst delas av fler personer, där varje person är ansvarig för en del av tjänstens innehåll. Arbetsgivarnas syn på sådana lösningar behöver undersökas, beskrivas och konkretiseras. Det behövs också tydligare beskrivningar av vad som krävs på systemnivå för att en arbetssträningsplats eller arbetsmarknadspolitisk åtgärd ska kunna leda till jobb och långsiktig förankring på arbetsmarknaden.

För att öka förutsättningarna att finna, få och behålla ett arbete för grupper utanför arbetsmarknaden behövs arbetsgivare som har

kompetens, förutsättningar och vilja att rekrytera och inkludera personer i utanförskap. Idag finns en gynnsam trend, vilja och ökad medvetenhet hos arbetsgivare att arbeta med hållbarhet och cirkulära modeller. Fler arbetsgivare ser affärsnyttan med att ta ett samhällsansvar.

Samtidigt har Corona-pandemin inneburit stora utmaningar för branscher som i vanliga fall är bra på att rekrytera personer med begränsad arbetslivserfarenhet. Vi ser att arbetet att inkludera grupper som står utanför arbetsmarknaden inte kan drivas av enskilda parter. Förbunden har kunskap om målgruppens behov och vilka stödformer som finns, men saknar nödvändig kunskap om arbetsgivares förutsättningar och drivkrafter för att anställa och behålla nya medarbetare från våra målgrupper. Förbunden behöver också mer kunskap om förutsättningarna på arbetsmarknaden efter Corona-pandemin. Det behövs kunskaps- och kompetenssatsningar hos samtliga parter både kring individens förutsättningar och hur individuellt stöd kombinerat med en ökad fysisk och kognitiv tillgänglighet kan påverka förutsättningarna för ett friskt arbetsliv för både nuvarande och nya medarbetare.

#### **Beskriv projektets problemanalys kopplad till de regionala/nationella utmaningar som finns i utlysningen.**

Förstudien knyter i första hand an till målområdena etablering på arbetsmarknaden och återinträde på arbetsmarknaden, med en tydlig regional och systemorienterad ambition. I andra hand knyter förstudien an till målområdet instabil ställning på arbetsmarknaden. Här handlar det om att tydliggöra hur den fysiska och kognitiva tillgängligheten ser ut och vilka aktiviteter som krävs för att förbättra tillgängligheten. En ökad tillgänglighet ger vinster även för nuvarande medarbetare som drabbats av ohälsa, som riskerar att sägas upp eller som återfinns i kortare anställningskontrakt hos arbetsgivaren.

Bland samordningsförbundens målgrupper återfinns bland annat unga personer på gymnasiesärskolan eller i den så kallade UVAS-gruppen, personer med intellektuell eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, utrikes födda, äldre, personer med kroniska, psykiatriska diagnoser eller långvarig psykisk ohälsa. Vi ser unika möjligheter att kunna arbeta kommun- och regionövergripande med arbetsgivarsamarbeten och samordning kring dessa målgrupper som annars har svårt att etablera sig eller återinträda på arbetsmarknaden.

Förbunden vill knyta närmare och mer långsiktiga kontakter med arbetsgivare för att i större utsträckning kunna erbjuda stödinsatser, praktik- och arbetsträningsplatser som motsvarar behoven hos både arbetsgivare och våra målgrupper. Till förbundens av tradition ganska individorienterade perspektiv vill vi addera kunskap om arbetsmarknadens och arbetsgivares incitament för att rekrytera och behålla personal från utsatta grupper, och vilka insatser som behövs för att öka den kognitiva och fysiska tillgängligheten hos arbetsgivare. Det finns behov av att hitta strukturer för att ta tillvara på kompetens hos redan anställd personal som inte kan återgå till ordinarie arbetsuppgifter, som är sjukskrivna och i behov av andra uppgifter. Den kompetens de besitter kan utnyttjas för att handleda individer i behov av stöd för att utföra uppgifterna som sjukskriven personal skulle gjort. Även att se över vilka andra möjliga arbetsdelningar som finns möjliga, kan ett antal ingående arbetsuppgifter i en tjänst delas av fler personer, där varje person är ansvarig för en del av tjänstens innehåll. Arbetsgivarnas syn på sådana lösningar behöver undersökas, beskrivas och konkretiseras. Tillsammans vill vi kunna presentera en strategi och modell för arbetsgivarsamverkan i samordningsförbundens regi som kan testas i praktiken i ett längre projekt.

Förbunden vill också tydliggöra hur vi kan effektivisera samverkan mellan parterna vad gäller de arbetsmarknadspolitiska stödformerna. Det handlar om att säkerställa att viktiga resurser som bör komma individen till gagn, inte äts upp av administrationskostnader och dubbelarbete hos flera aktörer. Vi behöver bli bättre på att erbjuda arbetslivsinriktade insatser som hänger ihop, kompletterar och förstärker varandra i syfte att sammantaget förkorta vägen till arbete eller studier för individen. Det behövs erfarenhetsutbyte och arenor där vi vågar testa nya samarbetsformer mellan kommun, Arbetsförmedling, förbund och arbetsgivare. Vi ser att samordningsförbunden är en sådan möjlig arena.

#### **Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?**

- Forsknings/kunskapsöversikt om arbetsgivares roll och drivkrafter i att rekrytera, anställa och behålla personer som står långt från arbetsmarknaden
- Kunskapsinhämtning om arbetsgivares vilja och incitament för att hitta strukturer för att ta tillvara på kompetens hos redan anställd personal som inte kan återgå till ordinarie arbetsuppgifter, som är sjukskrivna och i behov av andra uppgifter. Hur den kompetensen skulle kunna användas för att stödja ovan.
- Kunskapsinhämtning om arbetsgivarnas syn på olika förslag till lösningar behöver undersökas, beskrivas och konkretiseras. Ex möjligheter till arbetsdelningar ex att arbetsuppgifter i en tjänst delas av fler personer, där varje person är ansvarig för en del av tjänstens innehåll.
- Kartläggning av arbetsgivare med rekryterings/kompetensförsörjningsbehov i syfte att bygga lokala och i förlängningen regionala arbetsgivarkontakter kring våra målgrupper inklusive vilket systemstöd som behövs
- Studie av arbetsgivares behov och förutsättningar för att erbjuda praktik- och arbetsträningsplatser som leder till jobb för våra målgrupper
- Kartläggning av arbetsmarknadens förutsättningar och bristyrken post Corona
- Kartläggning av förutsättningarna för regionsövergripande arbetsgivarsamverkan i samordningsförbunden
- Kartläggning av målgruppens behov och vilket stöd som behövs för att underlätta övergången till reguljärt arbete

## Tillvägagångssätt

### Beskriv analys, planering och genomförande samt vad projektets syfte och mål i de olika faserna?

Start förstudie

14 januari 2021 och avslut 11 september 2021

Genomförande av förstudien bedrivs genom att Steg 1 och steg 2 genomförs parallellt initialt

#### Steg 1:

Inhämtande av tidigare kunskap och forskning gjord inom området genom insamlande av gjorda insatser inom samordningsförbund i Sverige, genom ESF bank av genomförda projekt, genom intervjuer med IFAU, SKR samt arbetsgivarorganisationer, genom intervjuer med brukarorganisationer etc relevanta för att skapa en kunskapsbas. Här ingår en analys som tillvaratar målgruppens erfarenheter av väl fungerande stöd.

Steg 2: Kunskapsinhämtning genom studie av arbetsgivarnas förutsättningar, motivation och incitament för att arbeta med CSR, målgruppen och interna förutsättningar och tidigare försök. Detta görs genom samarbete med forskare eller annan expertis från IFAU och inbjudna arbetsgivare, brukarorganisationer etc. Arbetsgivarna kan finnas i den samarbetsbank som Samordningsförbundet i tidigare arbete med arbetsgivare och ökad kunskapsspridning om CSR tillsammans med kommunens näringslivsamordnare genomfört.

Kunskaps/forskningsöversikten ska resultera i ökad kunskap om arbetsgivares drivkrafter och förutsättningar att rekrytera, anställa och behålla personer från förbundens målgrupper.

Steg 3: Sammanfattning av gjorda erfarenheter i steg 1 och 2 i rapport "kunskapsinhämtning och erfarenhetsbaserad kunskap om tidigare forskning och kunskap inom området samt studie om förutsättningar, motivation och incitament hos arbetsgivare och individer långt från arbetsmarknaden"

Steg 4: Konkretisera tillsammans med utvalda arbetsgivare metod/modell för konkreta möjligheter och samverkansstrukturer, jobbrotation och jobbväxling eller andra förslag som kommer fram i steg 1 och 2. Framtagandet genomförs tillsammans med utredare som har den extern kompetensen kring strukturer och vad som krävs för övrigt externt samarbete kring de erfarenheter som framkommit. Ett eller flera förslag till designat stöd och insatser som också utgår från arbetsgivares rekryteringsbehov, och som bygger på arbetsgivares egna drivkrafter till att bidra till en inkluderande arbetsmarknad samt ett cirkulärt helhetstänk som inkluderar alla människor i arbetslinjen. nätverk främjar långsiktiga samarbeten, "win-win"-mentalitet och partnerskap som gynnar både målgrupp, arbetsgivare och samordningsförbunden ska finnas med i metoden/modellen.

Ett etablerat nätverk med arbetsgivare med rekryteringsbehov som är villiga att öppna upp sina arbetsplatser till förbundens målgrupper med långsiktig etablering i arbetslivet som gemensam målbild. Förslag till hur nuvarande systemstöd kan nyttjas för regional arbetsgivar-samverkan och vilken typ av kompletteringar som behövs ska finnas med i modellen. Utredare med forskarkompetens kommer att finnas med för att jämföra mot framkommen forskning och tidigare insatser för att säkerställa att metod/modell är forskningsbaserat och validerat eller möjligt att validera vidare i ev kommande framtida projekt.

Steg 5: Sammanfattning av gjorda erfarenheter och ev samarbete med andra samordningsförbund och/eller andra samverkanspartner för att skriva projektansökan kring metoder och modeller som vill prövas i projektform

Steg 6. Slutrapport presenteras.

### Beskriv målgrupp, samverkanspartner och intressenter och hur projektet kommer att involvera dessa i analys- och planeringsfas och genomförandefas.

IFAU för stöd med forskningskompetens

Mälardalens högskola, studerande inom området sociala utfall och socialt arbete bidrar med senaste forskningsrönen och ev examensarbete i området för att sprida kunskap

Sundbybergs stads näringslivsutvecklare med arbetsgivarcompetens

Arbetsgivarorganisationer utifrån arbetsgivarnas perspektiv och behov

Arbetsförmedlingens företagsrådgivargrupp

Brukarorganisationerna Attention och Hjärnkoll

Samordningsförbundets organisering som stöd genom beredningsgrupp och styrelse samt de kontaktytor förbundet har med andra samordningsförbund i Stockholms län och övriga Sverige, civilsamhället och intresseorganisationer

### Om målgrupp från programområde 2 planeras delta i projektet, beskriv hur detta ska planeras och genomföras. Hur ska anställda och ledning engageras i analys och planeringsarbetet?

## Risکاناليس

Analysera tänkbara risker i projektverksamheten som kan leda till att önskade resultat och effekter inte uppnås. Beskriv vad ni tänker göra om projektet inte når avsedda resultat och effekter eller inte når jämställdhet-, och tillgänglighetsmålet.

Risk	Åtgärd
-	-

## Mål

### Förväntade resultat och effekter av projektet.

**I utlysningen finns angivet vilka förväntade effekter projekten ska uppnå. Vilka resultat, det vill säga förändring på individ-, organisation och projektnivå krävs för att uppnå effekterna?**

Förstudien skall presentera en strategi/modell för arbetslivsinriktad samverkan och stöd för förbundets målgrupper som kan testas i praktiken i ett kommande projekt. Strategin tas fram av medverkande förbund tillsammans med arbetsgivare, kommun och Arbetsförmedling, och utgår från behoven hos målgrupper i behov av samordnat stöd. Målgruppen finns med som referensgrupp i arbetet.

En forsknings/kunskapsöversikt som beskriver arbetsgivares drivkrafter och förutsättningar att rekrytera, anställa och behålla personer från förbundets målgrupper tas fram och fördjupas med hjälp av intervjuer/fokusgrupper med arbetsgivare/HR-personal. Här finns ett särskilt fokus på tillgänglighetsaspekter hos arbetsgivaren, och hur en ökad fysisk och kognitiv tillgänglighet kan förbättra förutsättningarna för ett friskt och hållbart arbetsliv för både nuvarande och nya medarbetare.

Förstudien ska också resultera i ett etablerat nätverk med arbetsgivare med rekryteringsbehov som är villiga att öppna upp sina arbetsplatser till förbundets målgrupper med långsiktig etablering i arbetslivet som gemensam målbild. Förstudien kommer också undersöka hur nuvarande systemstöd kan nyttjas för regional arbetsgivarsamverkan och vilken typ av kompletteringar som behövs.

Syftet med en gemensamt framtagen strategi/modell är att tydliggöra hur vi kan jobba kommun/regionsövergripande och tillgodose behoven hos både målgrupp och arbetsgivare. I förlängningen är strategin/modellen tänkt att förkorta och effektivisera vägen till arbete eller studier för den enskilde. Här ingår en analys som tillvaratar målgruppens erfarenheter av väl fungerande stöd.

Kunskaps/forskningsöversikten ska resultera i ökad kunskap om arbetsgivares drivkrafter och förutsättningar att rekrytera, anställa och behålla personer från förbundets målgrupper. Syftet är att designa stöd och insatser som också utgår från arbetsgivares rekryteringsbehov, och som bygger på arbetsgivares egna drivkrafter till att bidra till en inkluderande arbetsmarknad. Samordningsförbunden kan bidra med ökad kunskap om målgruppens behov, vilka stödformer som finns tillgängliga och underlätta kontaktytorna mellan arbetsgivare och kommun/arbetsförmedling på lokal och regional nivå. Arbetsgivare kan i sin tur öka kunskapen och förståelsen kring incitamenten för att anställa personer från våra målgrupper hos samordningsförbunden. Samarbetet ger bättre förutsättningar för långsiktig samverkan med en gemensam målbild.

Ett etablerat nätverk med arbetsgivare som är villiga att öppna upp sina arbetsplatser för förbundets målgrupper ska bidra till enklare övergångar till arbete, möjlighet till kommunövergripande samarbeten med arbetsgivare kring förbundets målgrupper och framtida insatser, stödformer och projekt som designas också utifrån arbetsgivares drivkrafter och förutsättningar. Ett etablerat nätverk främjar långsiktiga samarbeten, "win-win"-mentalitet och partnerskap som gynnar både målgrupp, arbetsgivare och samordningsförbunden.

**Beskriv hur projektets verksamhet och metod kommer att leda till förväntade resultat och effekter. Vilka är mottagare av projektresultat? Ange metod och tidplan**

Syftet med en gemensamt framtagen strategi/modell är att tydliggöra hur vi kan jobba kommun/regionsövergripande och tillgodose behoven hos både målgrupp och arbetsgivare. I förlängningen är strategin/modellen tänkt att förkorta och effektivisera vägen till arbete eller studier för den enskilde. Här ingår en analys som tillvaratar målgruppens erfarenheter av väl fungerande stöd.

Kunskaps/forskningsöversikten ska resultera i ökad kunskap om arbetsgivares drivkrafter och förutsättningar att rekrytera, anställa och behålla personer från förbundets målgrupper. Syftet är att designa stöd och insatser som också utgår från arbetsgivares rekryteringsbehov, och som bygger på arbetsgivares egna drivkrafter till att bidra till en inkluderande arbetsmarknad. Samordningsförbunden kan bidra med ökad kunskap om målgruppens behov, vilka stödformer som finns tillgängliga och underlätta kontaktytorna mellan arbetsgivare och kommun/arbetsförmedling på lokal och regional nivå. Arbetsgivare kan i sin tur öka kunskapen och förståelsen kring incitamenten för att anställa personer från våra målgrupper hos samordningsförbunden. Samarbetet ger bättre förutsättningar för långsiktig samverkan med en gemensam målbild.

Ett etablerat nätverk med arbetsgivare som är villiga att öppna upp sina arbetsplatser för förbundets målgrupper ska bidra till enklare övergångar till arbete, möjlighet till kommunövergripande samarbeten med arbetsgivare kring förbundens målgrupper och framtida insatser, stödformer och projekt som designas också utifrån arbetsgivares drivkrafter och förutsättningar. Ett etablerat nätverk främjar långsiktiga samarbeten, "win-win"-mentalitet och partnerskap som gynnar både målgrupp, arbetsgivare och samordningsförbunden.

**Beskriv hur ni kommer att följa upp projektets resultat och effekter.**

-

**Beskriv hur ni kommer att utvärdera projektets resultat och effekter. Ange tidplan och form för avrapportering.**

-

### Integrerat arbete

**Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?**

**Hur kommer projektet att arbeta med Hållbar utveckling (Ekologiskt)?**

-

### Transnationellt samarbete

**Gemensamt ramverk**

**Östersjösamarbete**

**Andra former för transnationellt samarbete**

### Resursplanering

**Vilka aktiviteter i projektet ska finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden?**

**Vilka fysiska, personella och finansiella resurser krävs för att utföra projektets verksamhet och aktiviteter samt hur ni kommer att tidrapportera dessa? Ange även tid och aktivitetsplan.**

Projektledare: Ansvarar för att projektleda, samordna och genomföra aktiviteterna i förstudien och att sammanställa resultaten. Ansvarar för att tillsammans med utredare kartlägga och kontakta lokala och regionala arbetsgivare som har ett intresse att samverka kring förbundens målgrupper. Ansvarar för att samordna redan etablerade arbetsgivarkontakter hos kommun/ Arbetsförmedling och kartlägga systemstöd för regional arbetsgivarsamverkan.

Konsult med forskningsbakgrund. Ansvarar för att ta fram en kunskapsöversikt och genomföra kompletterande intervjuer med arbetsgivare/HR-personal

Konsult med arbetsgivarperspektivet. Ansvarar för framtagande av cirkulära modeller och förslag till behovsmodeller utifrån framkomna resultat från forskning och projektledning. Förankring i näringslivet och erfarenhet från byggande av strukturer kring arbetsdelning/rotation och andra lösningar för handledning etc

14 januari 2021 och avslut 11 september 2021

Genomförande av förstudien bedrivs genom

Steg 1 och steg 2 genomförs parallellt.

Steg 1:

Inhämtande av tidigare kunskap och forskning gjord inom området genom insamlande av gjorda insatser inom samordningsförbund i Sverige. Genom ESF bank av genomförda projekt. Genom intervjuer med IFAU, SKR samt arbetsgivarorganisationer etc.

Steg 2: Kunskapsinhämtning genom studie av arbetsgivarnas förutsättningar, motivation och incitament för att arbeta med CSR, målgruppen samt på vilket sätt. Detta görs genom samarbete med forskare eller annan expertis från IFAU och inbjudna arbetsgivare, brukarorganisationer etc. Arbetsgivarna kan finnas i den samarbetsbank som Samordningsförbundet i tidigare arbete med arbetsgivare och ökad kunskapsspridning om CSR tillsammans med kommunens näringslivssamordnare.

Steg 3: Sammanfattning av gjorda erfarenheter i steg 1 och 2 i rapport "kunskapsinhämtning och erfarenhetsbaserad kunskap om tidigare forskning och kunskap samt studie om förutsättningar, motivation och incitament hos arbetsgivare och individer långt från arbetsmarknaden"

Steg 4: Konkretisera tillsammans med utvalda arbetsgivare metod/modell för konkreta möjligheter och samverkansstrukturer, jobbrotation och jobbväxling eller förslag som kommer fram i steg 1 och 2. Framtagandet genomförs tillsammans med metodutvecklare och extern kompetens kring strukturer och vad som krävs för övrigt externt samarbete kring de erfarenheter som framkommit.

Steg 5: Sammanfattning av gjorda erfarenheter och ev samarbete med andra samordningsförbund och/eller andra samverkanspartner för att skriva projektansökan kring metoder och modeller som vill prövas i projektform

Steg 6. Slutrapport presenteras.

### **Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?**

Projektledning 50%: Nuvarande anställd på förbundet som näringslivssamordnare på 50%. Anställning på arbetsförmedlingen och utlånad till förbundet. Arbetsförmedlingskontakterna och lång erfarenhet av arbete med ESF projekt och projektverksamhet. Externa och interna kontakter gällande arbetsgivarsamarbeten genom arbete med individer i långvarigt utanförskap  
Konsult med näringslivsförankring 25%: Anställd av företag som arbetar med företagsutveckling och inkludering. Arbetar med jämställdhet, likabehandling och icke-diskriminering på nuvarande arbetsplats. Har lång erfarenhet av företagsutveckling och förankring i näringslivet. Har även arbetat med normbrytande insatser på arbetsmarknaden vad gäller könsuppdelad arbetsmarknad, diskriminering utifrån hudfärg och med insatser för nyanlända.  
Konsult med forskningsbakgrund 25%: Köpt tjänst från förbundet utifrån rollbeskrivningen, har idag två kandidater tillgängliga.

### **Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?**

Vi upphandlar en konsult med forskningsbakgrund under förstudien som genomför en kunskapsöversikt av arbetsgivares behov samt genomför kompletterande intervjuer med arbetsgivare och HR-personal från ett antal utvalda företag. Detta är en kompetens som samordningsförbunden inte själva har tillgänglig. Vi ser också ett värde i att göra en kunskapsöversikt som har en forskningsmässig ansats. IFAU.

Konsult med arbetsgivarperspektiv upphandlas som arbetar med företagsutveckling och inkludering och har förankring i näringslivet och i näringslivets interna processer. Konsulten har fokus på arbete med jämställdhet, likabehandling och icke-diskriminerande processer och för med sig kunskap och konkreta metoder kring att i förstudien ha erfarenhet av och arbeta utifrån normbrytande insatser på arbetsmarknaden vad gäller könsuppdelad arbetsmarknad, diskriminering utifrån hudfärg och med insatser för nyanlända. Vi ser ett värde av att ha denna kompetens med förankring i näringslivet som förbundet självt saknar.

### **Hur säkerställer projektet att jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens finns hos projektpersonalen och samverkanspartner?**

Referensgrupp målgrupp

Strategi för samverkan som utgår från målgruppens behov med syftet att förenkla och förkorta vägen till framtida arbete eller studier

Kunskapsöversikt med jämställdhets/tillgänglighets- och icke diskrimineringsanalys

All personal som anställs i förstudien kommer att väljas utifrån att dessa kompetenser kan säkerställas

Samordningsförbundet arbetar ständigt med utveckling av jämställda, tillgängliga och icke-diskriminerande förhållningssätt och metoder.

### **Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?**

-

### **Hur säkerställer projektet att utvärderaren har jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens så att dessa perspektiv finns med i utvärderingens alla delar?**

-

**Vilka resurser i projektet är kopplade till projektets verksamhet som finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden**

## **Statsstöd**

**Har stödsökande och någon eller några av stödmottagarna i detta projekt, vilken/vilka bedriver en ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast föregående beskattningssären.**



Ja  Nej  Nej, Vi är en myndighet

Typ av stöd	Finansiär	Summa
-------------	-----------	-------

#### Annan finansiering

Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver de som redovisas i denna ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader?

Ja  Nej

Typ av stöd	Finansiär	Summa
-------------	-----------	-------

Kommer projektet generera intäkter?

Ja  Nej

#### Upphandling och kostnadseffektivitet

Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?

Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU  Annat

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås: Genom att använda det regelverk som finns gällande upphandling av varor och tjänster och följa våra medlemsparters upphandling alternativt genomföra upphandling genom någon av våra parter. Dock kommer upphandlingsnivå uppgå till under 615 312 kr vilket gör att vi kommer genomföra direktupphandling och då använda det förfarande som gäller för direktupphandling. Dvs frågan ställs till minst 3 aktörer som uppfyller krav gällande JIT och andra krav på seriositet och lagenlighet.

#### Moms i projektet

Är stödsökande skyldig att redovisa moms för projektets kostnader?

Ja  Nej  Diversifierad

#### Medfinansiering

Beskriv hur projektet kommer att medfinansieras. Ange hur medfinansieringen säkerställts hos medfinansiärerna. Vid medfinansiering från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ska CFAR nummer anges.

-

#### Lista över medfinansiärer

#### Kompetensutveckling

Lista över organisationer vars anställda och ideellt engagerade ska delta i kompetensutvecklingsinsatser.

#### Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

#### Sammanfattning av projektet på svenska

För att öka förutsättningarna att finna, få och behålla ett arbete för grupper utanför arbetsmarknaden behövs arbetsgivare som har kompetens, förutsättningar och vilja att rekrytera och inkludera personer i utanförskap. Idag finns en gynnsam trend, vilja och ökad medvetenhet hos arbetsgivare att arbeta med hållbarhet och cirkulära modeller. Fler arbetsgivare ser affärsnyttan med att ta ett samhällsansvar.

På arbetsmarknaden råder idag en obalans, där vissa grupper står utanför arbetsmarknaden samtidigt som många arbetsgivare har svårt att rekrytera. Kraven på formell kompetens har ökat, vilket senarelägger etableringen i arbetslivet för unga personer. Många yrkeskategorier utför samtidigt en stor andel arbetsuppgifter som inte kräver en viss utbildning eller yrkesexamen. Det

leder till breda yrkesroller som ställer stora krav på individens förmåga att hantera många olika typer av arbetsuppgifter. Många medarbetar vittnar om arbetsrelaterad stress och psykisk ohälsa, och psykiatriska diagnoser är idag den vanligaste sjukskrivningsorsaken.

Det behövs också tydligare beskrivningar av vad som krävs på systemnivå för att en arbetsträningsplats eller arbetsmarknadspolitisk åtgärd ska kunna leda till jobb och långsiktig förankring på arbetsmarknaden.

För att det ska bli tydligt, konkret och möjligt söker vi med förstudien hitta de nycklar och parametrar som behövs för att det ska kunna testas och bli fruktbara, hållbara och tydliga samarbete som leder till att fler får tillgång till arbete med lön. Förstudien ska leda till att vi, med stöd av forskningen ser vad som varit framgångsrikt för målgruppen av rehabiliteringsinsatser, hur företagets vilja och möjligheter med rätt stöd utifrån kunskap och sammanhållning av samhällets resurser kan leda till en tillgänglig och inkluderande arbetsmarknad där samhällets resurser nyttjas optimalt och allas förmågor och behov tas tillvara samtidigt som arbetsgivare får möjlighet att ta sitt sociala ansvar. Förstudien ska leda till en eller flera modeller för denna resursoptimering och ge svar på hur arbetet med inkludering ska kunna bli konkret och verkligt och ge individerna möjlighet till arbete på den öppna arbetsmarknaden med lön istället för bidrag.

Förbundens uppdrag om att ge stöd till myndigheter att resursoptimera sina insatser både vad gäller personella och ekonomiska tillgångar men även ett samhälleligt och inkluderande ansvar för att intentionerna med arbetslinjen och att förmågor ska tas tillvara utifrån varje enskilds förmåga enligt agenda 2030 ska kunna uppfyllas.

### Sammanfattning av projektet på engelska

To increase the conditions for finding, getting and keeping a job for groups outside the labor market, employers are needed who have the skills, conditions and willingness to recruit and include people in exclusion. Today, there is a favorable trend, willingness and increased awareness among employers to work with sustainability and circular models. More employers see the business benefits of taking social responsibility.

There is an imbalance in the labor market today, where certain groups are outside the labor market at the same time as many employers find it difficult to recruit. The demands on formal competence have increased, which delays the establishment in working life for young people. At the same time, many professional categories perform a large proportion of tasks that do not require a certain education or professional degree. This leads to broad professional roles that place great demands on the individual's ability to handle many different types of work tasks. Many employees testify about work-related stress and mental illness, and psychiatric diagnoses are today the most common cause of sick leave.

There is also a need for clearer descriptions of what is required at system level for a job training place or labor market policy measure to be able to lead to jobs and long-term anchoring in the labor market.

In order for it to be clear, concrete and possible, we seek with the feasibility study to find the keys and parameters needed for it to be tested and become fruitful, sustainable and clear collaboration that leads to more people having access to paid work. The feasibility study will lead to us, with the support of research, seeing what has been successful for the target group of rehabilitation initiatives, how companies' will and opportunities with the right support based on knowledge and cohesion of society's resources can lead to an accessible and inclusive labor market. everyone's abilities and needs are utilized at the same time as employers are given the opportunity to take their social responsibility. The feasibility study will lead to one or more models for this resource optimization and provide answers to how the work with inclusion can become concrete and real and give individuals the opportunity to work in the open labor market with a salary instead of a grant.

The unions' mission to provide support to authorities to optimize their efforts both in terms of personnel and financial assets, but also a social and inclusive responsibility to ensure that the intentions of the work line and that abilities are utilized based on each individual's ability according to agenda 2030.

### Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	397 566 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr

<b>Summa kostnader</b>	<b>397 566 kr</b>
Avgår kontant medfinansiering	0 kr
<b>ESF-stöd</b>	<b>397 566 kr</b>
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Offentligt kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Offentligt kontanta medel från projektägaren	0 kr
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
<b>Summa offentlig och privat medfinansiering</b>	<b>0 kr</b>

<b>Summa total finansiering</b>	<b>397 566 kr</b>
<b>ESF-stöd</b>	<b>100,00 %</b>
<b>Budgeterad medfinansiering från projektet</b>	<b>0,00 %</b>
<b>Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:</b>	<b>0,00 %</b>

<b>Kostnader</b>	
<b>Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)</b>	<b>0 kr</b>
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
<b>Kostnader socialfonden (Genomförandefas)</b>	<b>397 566 kr</b>
Personal	0 kr
Externa tjänster	397 566 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
<b>Kostnader regionalfondskaraktär</b>	<b>0 kr</b>
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr

Intäkter 0 kr

**Offentlig medfinansiering**

**Offentligt bidrag i annat än pengar 0 kr**

Personal 0 kr

Externa tjänster 0 kr

Resor och logi 0 kr

Utrustning och materiel 0 kr

Ungas mobilitet 0 kr

**Offentligt finansierad ersättning till deltagare 0 kr**

Deltagarersättning 0 kr

Etableringsersättning 0 kr

**Offentliga kontanta medel tillförda projektet 0 kr**

Kontanta offentliga medel 0 kr

**Offentliga kontanta medel från projektägaren 0 kr**

Egeninsats 0 kr

**Privat medfinansiering**

**Privata bidrag i annat än pengar 0 kr**

Personal 0 kr

Externa tjänster 0 kr

Resor och logi 0 kr

Utrustning och materiel 0 kr

Ungas mobilitet 0 kr

**Privata kontanta medel tillförda projektet 0 kr**

Kontanta privata medel 0 kr

**Privata kontanta medel från projektägaren 0 kr**

Egeninsats 0 kr

Egeninsats enligt gruppundantagsförordning 0 kr